



Brusel 4. června 2021
(OR. en)

9142/21

Interinstitucionální spis:
2020/0310(COD)

SOC 381
EMPL 283
CODEC 835

POZNÁMKA

Odesílatel:	Generální sekretariát Rady
Příjemce:	Výbor stálých zástupců / Rada
Předmět:	Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii – zpráva o pokroku

I. ÚVOD

Dne 28. října 2020 přijala Komise návrh směrnice o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii. Cílem návrhu je posílit ochranu pracovníků formou minimální mzdy prostřednictvím stanovení minimálních požadavků na úrovni Unie, aby bylo zajištěno, že minimální mzdy jsou nastaveny na přiměřené úrovni a pracovníci mají přístup k ochraně, kterou minimální mzda poskytuje, ať už formou zákonné minimální mzdy, nebo formou mezd stanovených na základě kolektivních smluv, jak jsou definovány pro účely této směrnice.

Členové Pracovní skupiny pro sociální otázky návrh projednali během jedenácti neformálních videokonferencí (čtyři videokonference se konaly během německého předsednictví a sedm za portugalského předsednictví). Od počátku jednání se několik členských států vyslovalo proti návrhu Komise, neboť se domnívalo, že návrh postrádá platný právní základ, a zejména je v rozporu s ustanovením o výjimce v čl. 153 odst. 5 Smlouvy o fungování EU. Několik členských států tuto iniciativu naopak uvítalo jako důležitý krok k naplnění zásady 6 evropského pilíře sociálních práv. Další členské státy dosud nezaujaly postoj na vnitrostátní úrovni.

Vzhledem k tomu, že otázka právního základu je zásadní pro další pokrok v práci na návrhu, požádalo německé předsednictví právní službu Rady, aby vydala písemné stanovisko k otázce právního základu. Právní služba Rady vydala stanovisko dne 9. března 2021 (dokument 6817/21).

Na základě průzkumné práce německého předsednictví pokračovali členové Pracovní skupiny pro sociální otázky v projednávání návrhu v rámci sedmi neformálních videokonferencí konaných během portugalského předsednictví. Dosažený pokrok je shrnut v oddíle II níže.

Kompromisní návrh portugalského předsednictví je uveden v příloze 1 této zprávy. Změny oproti předchozímu návrhu Komise (dokument 12477/20) jsou vyznačeny **tučně** a vypuštěný text je označen symbolem [...]. Tento kompromisní návrh se vztahuje na ty části návrhu Komise, které členové Pracovní skupiny pro sociální otázky dosud projednali.

Dne 21. ledna 2021 skončilo osmitýdenní období pro konzultaci vnitrostátních parlamentů podle článku 6 Protokolu č. 2¹ připojeného ke Smlouvám. Do tohoto data zaslaly vnitrostátní parlamenty tří členských států (DK, MT, SE) odůvodněná stanoviska, tudíž nebylo dosaženo prahové hodnoty, která podle čl. 7 odst. 2 tohoto protokolu zakládá povinnost revize v případě nedodržení zásady subsidiarity.

Evropský parlament dosud nepřijal postoj v prvním čtení. Na základě navrhovaného právního základu čl. 153 odst. 2 ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. b) Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU) je Rada povinna jednat s Evropským parlamentem řádným legislativním postupem.

Evropský hospodářský a sociální výbor i Výbor regionů vydaly svá stanoviska k návrhu².

V tomto stadiu se předpokládá, že všechny delegace mají k návrhu výhradu obecného přezkumu.

¹ Protokol č. 2 o používání zásad subsidiarity a proporcionality, Úř. věst. C 326, 26.10.2010, s. 206.

² Dokumenty 7886/21 (EHSV) a 7421/21 (VR).

II. ČINNOST RADY BĚHEM PORTUGALSKÉHO PŘEDSEDNICTVÍ

V očekávání stanoviska právní služby Rady k právnímu základu, které mnoho delegací považovalo za politický předpoklad pro další postup, členové Pracovní skupiny pro sociální otázky zhodnotili posouzení dopadů vypracované Komisí (12477/21 ADD3). Dne 2. listopadu 2020 byl delegacím zaslán dotazník, na nějž odpovědělo 26 členských států. Posouzení dopadů bylo důkladně analyzováno a projednáno na neformální videokonferenci členů Pracovní skupiny pro sociální otázky dne 20. ledna 2021. Shrnutí tohoto posouzení vypracované předsednictvím je uvedeno v příloze 2 této zprávy.

S ohledem na stanovisko právní služby Rady a názory vyjádřené delegacemi předložilo předsednictví na konci dubna 2021 kompromisní znění. Body odůvodnění nebyly v tomto znění zahrnuty, neboť je členové Pracovní skupiny pro sociální otázky dosud neprojednali, stejně jako článek 10, neboť související diskuse byla odložena až do předložení dodatečných písemných technických informací Komisí (dokument WK 5391/21).

III. HLAVNÍ OTÁZKY PROJEDNÁVANÉ NA ÚROVNI PRACOVNÍ SKUPINY

Předmět

Po důkladném projednání povinností vyplývajících z článku 1 a v souladu s názory mnoha delegací vložilo předsednictví do úvodní části odstavce 1 slovo „**podporu**“ s cílem vyjasnit celkový cíl směrnice, čímž rovněž nahradilo slovo „stanovení“ před *přiměřené výše minimálních mezd* v odst. 1 písm. a).

Předsednictví rovněž novou formulací upřesnilo čl. 1 odst. 3, jenž nyní obsahuje dvě vyjasnění: 1) že členské státy, v nichž je stanovení mezd zajištěno výhradně prostřednictvím kolektivních smluv, nemají povinnost zavést zákonnou minimální mzdu (ZMM) a 2) že žádný členský stát nemá povinnost stanovit všeobecnou použitelnost kolektivních smluv.

Individuální práva

Několik členských států požadovalo ujištění, že tato směrnice nebude zakládat individuální práva pracovníků. Předsednictví rovněž zohlednilo návrhy obsažené ve stanovisku právní služby Rady týkající se lepšího objasnění a v souladu s článkem 1 návrhu na to reagovalo změnou názvu směrnice na „směrnice o **rámci pro** přiměřené minimální mzdy v Evropské unii“. Ze stejného důvodu bylo ze standardního ustanovení o zákazu snížení úrovně právní ochrany v čl. 16 odst. 3 vypuštěno slovo „jiná“. Několik členských států tyto změny uvítalo. Současně se však vyskytly žádosti o další objasnění, např. v článku 1 a 11.

Omezení oblasti působnosti

Na žádost několika členských států vložilo předsednictví do článku 2 nový odstavec 2, který členským státům umožňuje vyloučit z uplatňování této směrnice námořníky, na které se vztahuje Úmluva o práci na moři z roku 2006 v pozměněném znění. I když to bylo uvítáno, byla rovněž vznesena žádost, aby se směrnice v určitých případech nevztahovala na rybáře na moři. Několik členských států upozornilo na konkrétní problém státních zaměstnanců, kteří mají v mnoha členských státech pracovní poměr podle veřejného práva.

Ochrana formou minimální mzdy stanovené prostřednictvím kolektivního vyjednávání versus ochrana formou zákonné minimální mzdy

Několik členských států vzneslo otázku, zda by minimální mzdy sjednané sociálními partnery, jež jsou následně na základě správního aktu obecně použitelné, byly považovány za zákonnou minimální mzdu nebo za minimální mzdu stanovenou kolektivním vyjednáváním.

Předsednictví reagovalo úpravou definic „zákonné minimální mzdy“, „kolektivní smlouvy“ a „rozšíření kolektivního vyjednávání“ obsažených v článku 3. Většina delegací to uvítala.

Povinnost podporovat rozšíření kolektivního vyjednávání

V reakci na žádosti mnoha delegací, které upozornily na specifika svých vnitrostátních systémů kolektivního vyjednávání, a zejména na význam kolektivních smluv na úrovni společností v některých členských státech, vložilo předsednictví do úvodní části čl. 4 odst. 1 slova „**v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi**“, jakož i slovo „**zejména**“ v písmenu a).

V reakci na výzvu mnoha členských států k větší jistotě, pokud jde o jejich povinnosti v případě, že by nedosáhly rozšíření kolektivního vyjednávání na 70 %, a v zájmu zefektivnění povinností bylo v čl. 4 odst. 2 objasněno, že členské státy by musely vypracovat pouze akční plán včetně rámce základních podmínek, který by musel být revidován v pravidelném intervalu [x] let, jak bude stanoveno ve směrnici.

Přiměřenost zákonné minimální mzdy

Předsednictví změnou názvu článku 5 objasnilo, že cílem směrnice je podporovat přiměřenost minimálních mezd. Zavedením slova „**rámec**“ do čl. 5 odst. 1 předsednictví znovu zdůraznilo skutečnost, že tato směrnice je rámcovou směrnicí.

V reakci na požadavky řady členských států týkající se větší flexibility doplnilo předsednictví do čl. 5 odst. 2 objasnění, že „**o relevanci a relativní váze**“ kritérií v uvedeném odstavci „**mohou rozhodnout členské státy v souladu se svými převažujícími vnitrostátními sociálně-ekonomickými podmínkami.**“ I když tuto změnu delegace ocenily, mnoho z nich předsednictví žádalo, aby šlo ještě dále a neoponechávalo povinnost použití všech čtyř kritérií.

Několik členských států vyzvalo k vypuštění odstavce 3 v článku 5.

Odchylky a srážky

Článek 6 o odchylkách a srážkách byl přeformulován s cílem reagovat na kritiku, že formulace v návrhu Komise „členské státy mohou povolit“... by předpokládala, že Unie má v první řadě pravomoc stanovit odlišnou výši zákonné minimální mzdy nebo odměny a mohla by tedy členskými státy povolit, aby se od nich odchýlily, což by bylo v rozporu s čl. 153 odst. 5 Smlouvy o fungování EU. Zatímco některé delegace znění předsednictví uvítaly, jiné delegace vyzvaly k dalšímu posílení znění Komise a některé další delegace vyzvaly k vypuštění celého článku.

Zadávání veřejných zakázek

Článek 9 věnovaný veřejným zakázkám, v němž Komise zamýšlela pouze zopakovat stávající povinnosti vyplývající ze směrnic 2014/24/EU, 2014/25/EU a 2014/23/EU, byl několika členskými státy kritizován jako nadbytečný, a proto žádají jeho vypuštění. Předsednictví však (s podporou několika delegací) dalo přednost úpravě tohoto článku s cílem vyjasnit jeho obsah, zejména aby se tato povinnost vztahovala i na subdodavatele a aby se týkala povinností souvisejících se mzdou podle práva Unie, vnitrostátního práva, kolektivních smluv a ustanovení mezinárodního pracovního práva.

Oznamovací povinnosti členských států

Po prvním jednání na úrovni pracovní skupiny se velká většina členských států domnívala, že budou od Komise potřebovat další prvky v písemné podobě, a zejména informace o tom, do jaké míry budou údaje, které mají předložit podle čl. 10 odst. 2, již shromážděny, a tudíž zpřístupněny, například Eurostatem nebo nadací Eurofound. Dne 22. dubna 2021 vydala Komise pracovní dokument s podrobnějšími informacemi (WK 5391/21), který členové Pracovní skupiny pro sociální otázky projednali dne 4. května 2021. Během tohoto jednání se řada delegací i nadále domnívala, že tyto oznamovací povinnosti, a zejména široká škála a členění údajů, by pro členské státy, sociální partnery a podniky představovaly nepřiměřenou administrativní zátěž.

IV. ZÁVĚRY

Portugalské předsednictví souběžně s prací na technické úrovni zkoumalo na politické úrovni, zda-li by návrh získal kvalifikovanou většinu. Předsednictví dospělo k závěru, že návrh dosud není dostatečně připraven, aby této většiny dosáhl. Bude proto na příštím předsednictví, aby pokračovalo v jednáních v Radě a jejích přípravných orgánech s cílem dohodnout se na obecném přístupu.

Portugalské předsednictví se domnívá, že existuje pevný základ pro dokončení technické a politické práce na tomto návrhu.

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

o **rámci pro** přiměřené minimální mzdy v Evropské unii

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 153 odst. 2 ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. b) této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru³,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů⁴,

v souladu s řádným legislativním postupem,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Podle článku 3 Smlouvy o Evropské unii je cílem Unie mimo jiné podporovat blahobyt svých obyvatel a usilovat o udržitelný rozvoj Evropy založený na vysoce konkurenceschopném sociálnětržním hospodářství.

³ Úř. věst. C , , s. .

⁴ Úř. věst. C , , s. .

- (2) Článek 31 Listiny základních práv Evropské unie⁵ stanoví, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost.
- (3) Evropská sociální charta stanoví, že všichni pracovníci mají právo na spravedlivé pracovní podmínky. Uznává právo všech pracovníků na spravedlivou odměnu, která jim i jejich rodinám zajistí slušnou životní úroveň. Aby byl zajištěn účinný výkon tohoto práva, uznává článek 4 charty úlohu svobodně uzavřených kolektivních smluv, jakož i zákonné metody stanovení minimálních mezd.
- (4) Kapitola II evropského pilíře sociálních práv vyhlášeného v Göteborgu dne 17. listopadu 2017 stanoví soubor zásad jako vodítko k zajištění spravedlivých pracovních podmínek. Zásada 6 evropského pilíře sociálních práv potvrzuje právo pracovníků na spravedlivou mzdu umožňující důstojnou životní úroveň. Rovněž stanoví, že musí být zajištěna přiměřená minimální mzda, která uspokojí potřeby pracovníků a jejich rodin s přihlédnutím k vnitrostátním hospodářským a sociálním podmínkám, přičemž však musí být zachován přístup k zaměstnání a motivace hledat si práci. Dále připomíná, že musí být zamezeno chudobě pracujících osob a že veškeré mzdy musí být stanovovány transparentním a předvídatelným způsobem a musí být uznána samostatnost sociálních partnerů.

⁵ Listina základních práv Evropské unie, 2012/C 326/02 (Úř. věst. C 326, 26.10.2012, s. 391).

- (5) Hlavní směr 5 rozhodnutí Rady (EU) 2020/1512 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států⁶ vyzývá členské státy, aby zajistily účinné zapojení sociálních partnerů do stanovování mezd, zajistily spravedlivé mzdy umožňující důstojnou životní úroveň a dohlédly na to, aby mzdy přiměřeně reagovaly na vývoj produktivity a směřovaly k vzestupné konvergenci. Uvedený hlavní směr rovněž vyzývá členské státy, aby podporovaly sociální dialog a kolektivní vyjednávání o stanovování mezd. Dále členské státy a sociální partnery vyzývá k zajištění toho, aby se všem pracovníkům vyplácely přiměřené a spravedlivé mzdy na základě kolektivních smluv nebo přiměřených zákonných minimálních mezd, a to s ohledem na jejich dopad na konkurenceschopnost, vytváření pracovních míst a chudobu pracujících osob. Roční strategie pro udržitelný růst 2021⁷ uvádí, že členské státy by měly přijmout opatření k zajištění spravedlivých pracovních podmínek. Roční strategie pro udržitelný růst 2020⁸ kromě toho připomněla, že v kontextu rostoucích sociálních rozdílů je důležité zajistit přiměřené mzdy pro každého pracovníka. Některým členským státům bylo rovněž vydáno několik doporučení v oblasti minimálních mezd. Je však možné, že jednotlivé země nejsou příliš nakloněny tomu, aby nastavení minimální mzdy zlepšovaly, neboť by to podle jejich názoru mohlo nepříznivě ovlivnit jejich vnější nákladovou konkurenceschopnost.
- (6) Lepší pracovní a životní podmínky, zajištěné mimo jiné přiměřenou výší minimálních mezd, jsou ku prospěchu pracovníků i podniků v Unii a jsou předpokladem pro inkluzivní a udržitelný hospodářský růst. Zmenšení značných rozdílů v rozšíření a přiměřenosti ochrany formou minimální mzdy přispívá k větší spravedlnosti na trhu práce EU a podporuje hospodářský a společenský pokrok a vzestupnou konvergenci. Hospodářská soutěž na jednotném trhu by měla být založena na vysokých sociálních standardech, inovacích a zvyšování produktivity zajišťujících rovné podmínky.

⁶ Rozhodnutí Rady (EU) 2020/1512 ze dne 13. října 2020 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (Úř. věst. L 344, 19.10.2020, s. 22).

⁷ Sdělení Komise COM(2020) 575 final.

⁸ Sdělení Komise COM(2019) 650 final.

- (7) Jsou-li minimální mzdy nastaveny na přiměřené úrovni, chrání příjem znevýhodněných pracovníků, pomáhají zajistit důstojné živobytí a brání poklesu příjmu v nepříznivých obdobích, jak je uznáno v úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 131 o zřízení systému pro stanovování minimálních mezd. Minimální mzdy přispívají k udržení domácí poptávky, zvyšují motivaci k práci, zmenšují mzdové nerovnosti a výskyt chudoby pracujících osob.
- (8) U žen, mladých pracovníků, pracovníků s nízkou kvalifikací a osob se zdravotním postižením je pravděpodobnost, že budou pobírat minimální nebo nízkou mzdu, vyšší než u jiných skupin pracujících osob. Během hospodářského útlumu, jako je krize COVID-19, nabývá úloha minimálních mezd při ochraně pracovníků s nízkými příjmy na důležitosti a je zásadní pro podporu udržitelného a inkluzivního hospodářského oživení. Pokrok ve věci minimálních mezd přispívá k rovnosti žen a mužů, odstraňuje rozdíly v jejich odměňování a důchodech a chrání ženy před chudobou.
- (9) Pandemie COVID-19 citelně doléhá na odvětví služeb a malé podniky, které mají velký podíl pracovníků s minimální mzdou. Minimální mzdy jsou důležité také s ohledem na strukturální trendy, které přetvářejí trhy práce a ve stále větší míře se vyznačují vysokým podílem nestandardních a nejistých pracovních míst. Tyto trendy přinesly větší polarizaci pracovních míst, což ve většině členských států vedlo ke zvýšení podílu špatně placených a málo kvalifikovaných povolání a v některých z nich také k větší mzdové nerovnosti.
- (10) Ochrana formou minimální mzdy existuje ve všech členských státech, přičemž v některých z nich vyplývá z právních předpisů („zákonné minimální mzdy“) a kolektivních smluv, v jiných je naopak zajištěna výhradně na základě kolektivních smluv.
- (11) U špatně placených povolání je ochrana formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv ve většině případů přiměřená; naproti tomu zákonné minimální mzdy jsou v několika členských státech nízké ve srovnání s ostatními mzdami v dané ekonomice. V devíti členských státech zákonná minimální mzda v roce 2018 nedokázala samoživitelům zajistit dostatečný příjem k překonání hranice ohrožení chudobou. Přiměřenost zákonných minimálních mezd je navíc nepříznivě ovlivňována sníženými sazbami (odchylkami) a srážkami, které se u nich uplatňují.

- (12) Všichni pracovníci nejsou v Unii minimální mzdou chráněni. Poněvadž se nedodržují platná pravidla, dostávají někteří pracovníci v určitých členských státech zapláceno méně, než kolik činí výše zákonné minimální mzdy i přesto, že se na ně vztahuje. Podle dostupných zjištění postihuje uvedené nedodržování pravidel zejména ženy, mladé pracovníky, osoby se zdravotním postižením a pracovníky v zemědělství. Odhaduje se, že v členských státech, kde je ochrana formou minimální mzdy zajištěna pouze na základě kolektivních smluv, se podíl pracovníků, kteří nejsou chráněni, pohybuje mezi 2 % a 55 % všech pracovníků.
- (13) Silná pozice kolektivního vyjednávání na odvětvové nebo meziodvětvové úrovni sice přispívá k zajištění přiměřené ochrany formou minimální mzdy, avšak tradiční struktury kolektivního vyjednávání v posledních desetiletích oslabují jednak v důsledku strukturálního posunu hospodářství směrem k méně odborově organizovaným odvětvím, jednak kvůli poklesu počtu členů odborových organizací, což souvisí s nástupem atypických a nových forem práce.
- (14) V souladu s článkem 154 Smlouvy o fungování Evropské unie konzultovala Komise v rámci dvoufázového procesu se sociálními partnery možná opatření k řešení problematiky přiměřené ochrany formou minimálních mezd v Unii. Sociální partneři se na zahájení jednání o těchto věcech neshodli. S ohledem na výsledky konzultací se sociálními partnery je nicméně důležité přijmout opatření na úrovni Unie, aby byli pracovníci v Unii chráněni přiměřenými minimálními mzdami.
- (15) Tato směrnice stanoví na úrovni Unie minimální požadavky s cílem zajistit, aby minimální mzdy byly nastaveny na přiměřené úrovni a pracovníci měli zajištěnu ochranu, kterou minimální mzda poskytuje, ať už formou zákonné minimální mzdy, nebo formou mezd stanovených na základě kolektivních smluv, jak jsou definovány pro účely této směrnice.

- (16) Plně v souladu s čl. 153 odst. 5 Smlouvy o fungování Evropské unie není cílem této směrnice sjednotit výši minimálních mezd v Unii ani zavést jednotný mechanismus pro stanovení minimálních mezd. Touto směrnicí není nijak dotčena svoboda členských států stanovovat zákonné minimální mzdy nebo prosazovat přístup k ochraně formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv podle zvyklostí a odlišností každé země a při plném respektování smluvní volnosti sociálních partnerů. Tato směrnice neukládá členským státům, v nichž se ochrana formou minimální mzdy zakládá výlučně na kolektivních smlouvách, povinnost zavést zákonnou minimální mzdu nebo stanovit všeobecnou použitelnost kolektivních smluv. Nestanoví ani výši mezd, která náleží do smluvní volnosti sociálních partnerů na vnitrostátní úrovni a do příslušné pravomoci členských států.
- (17) Tato směrnice by se měla vztahovat na pracovníky, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním poměru vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím ke kritériím pro určení statusu pracovníka, jak je stanovil Soudní dvůr Evropské unie. Jestliže těmto kritériím odpovídají, mohou být do oblasti působnosti této směrnice zahrnuti pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zvanou, osoby vykonávající občasnou práci, osoby pracující na základě poukazu, zdánlivě samostatně výdělečně činné osoby, pracovníci platform, stážisté a učni. **S ohledem na specifika pracovních podmínek námořníků, zejména pokud jde o stanovení minimální mzdy v souladu s postupy stanovenými v Úmluvě o práci na moři z roku 2006 ve znění pozdějších předpisů, by členské státy měly mít možnost rozhodnout o vyloučení této kategorie pracovníků z působnosti této směrnice.**

- (17a – nový)** Skutečně samostatně výdělečně činné osoby do působnosti této směrnice nespádají, jelikož uvedená kritéria nesplňují. Zneužívání právního postavení samostatně výdělečně činných osob, vymezeného vnitrostátním právem, ať již na vnitrostátní úrovni nebo v přeshraničních situacích, je jednou z forem falešně hlášené práce, jež je často spojena s nehlášenou prací. Ke zdánlivé samostatné výdělečné činnosti dochází v případě, kdy je osoba nahlášena jako samostatně výdělečně činná, přestože splňuje podmínky charakteristické pro pracovní právní vztah, za účelem obcházení určitých právních nebo daňových povinností. Tyto osoby by měly být do oblasti působnosti této směrnice zahrnuty. Při posuzování toho, zda v určitém případě existuje pracovní právní vztah, by se mělo vycházet ze skutečností týkajících se skutečného výkonu práce, nikoli z toho, jak tento vztah popisují jednotlivé strany.
- (18) Dobře fungující kolektivní vyjednávání o stanovování mezd je důležitým prostředkem k zajištění toho, aby pracovníci byli chráněni přiměřenou minimální mzdou. V členských státech majících zákonnou minimální mzdu podporuje kolektivní vyjednávání celkový vývoj mezd, a přispívá tudíž ke zlepšení přiměřenosti minimálních mezd. V členských státech, kde je ochrana formou minimální mzdy zajištěna výhradně kolektivním vyjednáváním, se její výše, jakož i podíl jí chráněných pracovníků přímo řídí podstatou fungování systému kolektivního vyjednávání a tím, nakolik je v dané zemi rozšířen. Silné a dobře fungující kolektivní vyjednávání a rozsáhlé používání odvětvových nebo meziodvětvových kolektivních smluv prospívá přiměřenosti minimálních mezd a jejich rozšíření.

- (19) V souvislosti s klesajícím rozšířením kolektivního vyjednávání je nezbytné, aby jej členské státy podporovaly, a usnadnily tak pracovníkům přístup k ochraně formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv. V členských státech s velkou mírou rozšíření kolektivního vyjednávání je obvykle malý podíl pracovníků s nízkými mzdami a naopak vysoká výše minimální mzdy. V členských státech majících malý podíl osob s nízkými mzdami překračuje míra rozšíření kolektivního vyjednávání 70 %. Obdobně u většiny členských států, kde je minimální mzda vůči mzdovému mediánu vysoká, se míra rozšíření kolektivního vyjednávání pohybuje nad 70 %. K podpoře kolektivního vyjednávání by měly být motivovány všechny členské státy, nicméně státy, kde do uvedené míry rozšířeno není, by po konzultaci a/nebo dohodě se sociálními partnery měly stanovit rámec pro zprostředkovatelské postupy a institucionální ujednání, které vytvoří podmínky pro kolektivní vyjednávání, nebo takový rámec posílit, pokud již existuje. Tento rámec by měl být stanoven zákonem nebo tripartitní dohodou.
- (20) K zajištění přiměřených minimálních mezd a zachování pracovních míst a konkurenceschopnosti podniků, včetně malých a středních podniků, jsou nezbytná řádná pravidla, postupy a praxe pro stanovování a aktualizaci zákonných minimálních mezd, **a to i prostřednictvím automatické indexace**. Patří k nim řada prvků, které napomáhají zachování přiměřenosti zákonných minimálních mezd, včetně kritérií a ukazatelů pro posuzování přiměřenosti, pravidelné a včasné aktualizace, existence poradních orgánů a zapojení sociálních partnerů. Jejich včasné zapojení je dalším prvkem řádné správy, který umožňuje informovaný a inkluzivní rozhodovací proces.

- (21) Minimální mzdy jsou považovány za přiměřené, jsou-li spravedlivé ve vztahu k rozdělení mezd v dané zemi a zajišťují-li důstojnou životní úroveň. Přiměřenost zákonných minimálních mezd se určuje s ohledem na vnitrostátní socioekonomické podmínky, včetně růstu zaměstnanosti, konkurenceschopnosti a situace v jednotlivých regionech a odvětvích. Jejich přiměřenost by se měla posuzovat přinejmenším podle jejich kupní síly, vývoje produktivity a jejich vztahu k výši, rozdělení a růstu hrubých mezd. Při posuzování přiměřenosti minimální mzdy vůči hladině hrubých mezd mohou být vodítkem ukazatele, které se běžně používají na mezinárodní úrovni, jako je 60 % mediánu hrubé mzdy a 50 % průměrné hrubé mzdy.
- (22) Aby se podpořila přiměřenost minimálních mezd pro všechny skupiny pracovníků, mělo by se používání odchylek od zákonných minimálních mezd a srážek z nich omezit na minimum a mělo by být zajištěno, aby se k vymezení těchto odchylek a srážek mohli náležitě vyjádřit sociální partneři. Některé srážky ze zákonné minimální mzdy mohou být odůvodněny legitimním cílem, včetně nadhodnocených vyplacených částek nebo srážek na příkaz soudního orgánu. Naopak jiné srážky, například související s vybavením nezbytným k výkonu práce nebo odpočty věcných příspěvků, jako je ubytování, mohou být považovány za neodůvodněné nebo nepřiměřené.
- (23) Aby mohly vnitrostátní rámce pro zákonné minimální mzdy účinně fungovat, je zapotřebí účinný systém prosazování, včetně kontrol a inspekcí v terénu. Aby donucovací orgány mohly pracovat co nejefektivněji, je rovněž zapotřebí úzká spolupráce se sociálními partnery, mimo jiné při řešení klíčových problémů, které souvisejí například se subdodávkami, zdánlivou samostatnou výdělečnou činností nebo nezaznamenanými přesčasy. Pracovníci by navíc měli mít snadný přístup k příslušným informacím o platných zákonných minimálních mzdách, aby měli ohledně svých pracovních podmínek zajištěnu odpovídající míru transparentnosti a předvídatelnosti.

- (24) Účinné uplatňování ochrany formou minimální mzdy stanovené právními předpisy nebo kolektivními smlouvami je zásadní při plnění veřejných zakázek a koncesí. Může se stát, že se při jejich plnění, nebo v navazujícím subdodavatelském řetězci, nedodrží kolektivní smlouvy, které stanoví ochranu formou minimální mzdy v daném odvětví, a pracovníkům je tak vyplacena nižší odměna, než kolik činí výše mezd dohodnutá v odvětvových kolektivních smlouvách. Aby k těmto situacím nedocházelo, musí hospodářské subjekty svým pracovníkům vyplácet mzdy, jež byly stanoveny kolektivními smlouvami pro dané odvětví a zeměpisnou oblast, a dodržet tak platné povinnosti v oblasti pracovního práva v souladu s čl. 18 odst. 2 a čl. 71 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU o zadávání veřejných zakázek⁹, čl. 36 odst. 2 a čl. 88 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU¹⁰ o zadávání zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky, dopravy a poštovních služeb a čl. 30 odst. 3 a čl. 42 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU¹¹ o udělování koncesí.
- (25) Aby mohly minimální mzdy poskytovat účinnou ochranu, je zásadní spolehlivé sledování a sběr údajů. Komise by na základě každoročních údajů a informací, které mají poskytnout členské státy, měla každý rok podat zprávu Evropskému parlamentu a Radě o svém hodnocení vývoje přiměřenosti minimálních mezd a jejich rozšíření. Pokrok by měl být sledován také v rámci procesu koordinace hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti na úrovni Unie. Výbor pro zaměstnanost by měl v této souvislosti každý rok posoudit situaci v členských státech na základě zpráv Komise a dalších nástrojů mnohostranného dohledu, jako je referenční srovnávání.

⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání veřejných zakázek a o zrušení směrnice 2004/18/ES (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 65).

¹⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky, dopravy a poštovních služeb a o zrušení směrnice 2004/17/ES (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 243).

¹¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU ze dne 26. února 2014 o udělování koncesí (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 1).

- (26) Pracovníci by měli mít možnost uplatnit své právo na obhajobu, pokud jsou porušena jejich práva týkající se stanovené ochrany formou minimální mzdy. Aby pracovníci nemohli být zbaveni svých práv a aniž jsou dotčeny zvláštní formy nápravy a řešení sporů stanovené kolektivními smlouvami, včetně systémů kolektivního řešení sporů, měly by členské státy přijmout nezbytná opatření, aby pracovníkům zajistily přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a práva na nápravu, včetně odpovídající náhrady, jakož i účinnou ochranu před jakoukoli formou újmy v případě, že se rozhodnou uplatnit své právo na obhajobu.
- (27) Komise by měla provést hodnocení, na jehož základě bude možné přezkoumat účinnost provádění této směrnice. O výsledcích tohoto přezkumu by měly být informovány Rada a Evropský parlament.
- (28) Reformy a opatření přijaté členskými státy na podporu ochrany pracovníků formou přiměřené minimální mzdy se sice ubírají správným směrem, nejsou však ucelené a systematické. Navíc je možné, že jednotlivé země nejsou příliš nakloněny tomu, aby přiměřenost minimálních mezd a jejich rozšíření zlepšovaly, neboť by to podle jejich názoru mohlo nepříznivě ovlivnit jejich vnější nákladovou konkurenceschopnost. Jelikož cílů této směrnice nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy, ale spíše jich z důvodu jejich rozsahu a účinků může být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je nezbytné pro dosažení uvedených cílů.

- (29) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, a nezasahuje tudíž do práva členských států přijmout nebo zachovat příznivější ustanovení. Práva nabytá podle stávajícího vnitrostátního právního rámce by se měla uplatit i nadále, pokud tato směrnice nezavádí příznivější ustanovení. Provádění této směrnice nesmí být využito k omezení stávajících práv pracovníků ani jej nelze považovat za platný důvod pro omezení obecné úrovně ochrany poskytované pracovníkům v oblastech, na které se vztahuje tato směrnice.
- (30) Při provádění této směrnice by se členské státy měly vyhnout uložení správních, finančních či právních omezení bránících zakládání a rozvoji mikropodniků a malých a středních podniků. Členské státy se proto vyzývají, aby posoudily dopad svého prováděcího aktu na malé a střední podniky, aby zajistily, že jím nebudou neúměrně zasaženy, se zvláštním zřetelem na mikropodniky a na administrativní zátěž, a aby zveřejnily výsledky tohoto posouzení. Pokud členské státy zjistí, že mikropodniky a malé a střední podniky jsou neúměrně zasaženy, měly by zvážit, zda nezavést opatření na podporu těchto podniků, aby své struktury odměňování dokázaly přizpůsobit novým požadavkům.
- (31) Nástroj pro technickou podporu¹² a Evropský sociální fond plus¹³ jsou členským státům k dispozici pro účely vypracování nebo zlepšení technických aspektů rámců minimální mzdy, včetně posouzení přiměřenosti, sledování a sběru údajů, rozšíření přístupu, jakož i prosazování a obecného budování kapacit v souvislosti s prováděním uvedených rámců,

¹² *Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady ze dne 28. května 2020, kterým se zřizuje nástroj pro technickou podporu, COM(2020) 409 final.*

¹³ *Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady o Evropském sociálním fondu plus, COM(2018) 382 final.*

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

KAPITOLA I

OBECNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

Předmět

1. S cílem zlepšit pracovní a životní podmínky v Unii stanoví tato směrnice rámec pro **podporu**:
 - a) [...] přiměřené výše minimálních mezd;
 - b) přístupu pracovníků k ochraně poskytované minimální mzdou, a to buď formou mezd stanovených kolektivními smlouvami, nebo formou zákonné minimální mzdy, je-li zavedena.
- 1a. (nový)** Touto směrnicí není dotčeno plné respektování samostatnosti sociálních partnerů ani jejich právo sjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy.
2. Touto směrnicí není dotčena volba členských států stanovit zákonné minimální mzdy, nebo prosazovat přístup k ochraně formou minimální mzdy stanovené kolektivními smlouvami.
3. Žádné ustanovení této směrnice nelze vykládat tak, že ukládá povinnost
 - a) členským státům, v nichž je stanovení mezd zajištěno výhradně prostřednictvím kolektivních smluv, zavést zákonnou minimální mzdu,
 - b) **členským státům** stanovit všeobecnou použitelnost kolektivních smluv.

Článek 2

Oblast působnosti

1. Tato směrnice se vztahuje na pracovníky v Unii, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném zákonem, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora Evropské unie.
2. (nový) **Členské státy se mohou rozhodnout neuplatňovat tuto směrnici na námořníky, jejichž minimální mzda je určena postupy stanovenými v Úmluvě o práci na moři z roku 2006 ve znění pozdějších předpisů.**

Článek 3

Definice

Pro účely této směrnice se rozumí:

- 1) „minimální mzdou“ minimální odměna, kterou je zaměstnavatel povinen vyplatit pracovníkům za práci vykonanou během daného období, vypočtená na základě času nebo výkonu;
- 2) „zákonnou minimální mzdou“ minimální mzda stanovená zákonem nebo jinými závaznými právními předpisy, s **výjimkou mezd stanovených ve všeobecně použitelné kolektivní smlouvě**;

- 3) „kolektivním vyjednáváním“ veškerá jednání, která probíhají mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou či více organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo více organizacemi pracovníků na straně druhé za účelem stanovení pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání, a/nebo úpravy vztahů mezi zaměstnavateli a pracovníky a/nebo úpravy vztahů mezi zaměstnavateli nebo jejich organizacemi a organizací nebo organizacemi pracovníků, **jejichž zamýšleným výsledkem je kolektivní smlouva;**
- 4) „kolektivní smlouvou“ všechny písemné dohody týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání, jež sociální partneři uzavřeli na základě kolektivního vyjednávání, **včetně těch, které jsou všeobecně použitelné;**
- 5) „rozšířením kolektivního vyjednávání“ podíl pracovníků, na něž se na celostátní úrovni vztahuje kolektivní smlouva; **pro účely výpočtu rozšíření kolektivního vyjednávání členské státy zohlední:**
- a) **kategorie pracovníků, jejichž pracovní podmínky, včetně mezd, mohou být upraveny kolektivními smlouvami v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi;**
 - b) **všechny kolektivní smlouvy, včetně těch, které mzdy neovlivňují.**

Článek 4

Podpora kolektivního vyjednávání o stanovování mezd

1. Aby se dosáhlo většího rozšíření kolektivního vyjednávání a **zlepšil se přístup pracovníků k ochraně formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv**, přijmou členské státy po konzultaci se sociálními partnery a v **souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi** alespoň tato opatření:
 - a) podporují budování a posilování kapacity sociálních partnerů zapojit se do kolektivního vyjednávání o stanovování mezd, **zejména** na odvětvové nebo meziodvětvové úrovni;
 - b) podporují konstruktivní, smysluplná a informovaná jednání mezi sociálními partnery o mzdách.

2. Členské státy, v nichž rozšíření kolektivního vyjednávání nedosahuje 70 % [...], kromě toho **vypracují akční plán na podporu kolektivního vyjednávání včetně rámce základních podmínek [...]**, a to buď prostřednictvím právních předpisů po konzultaci se sociálními partnery, nebo na základě dohody s nimi. [...] Akční plán se zveřejní a oznámí se Evropské komisi **[x] měsíců po lhůtě pro provedení stanovené v čl. 17 odst. 1. Akční plán se přezkoumá [x] let po jeho oznámení.**

KAPITOLA II

ZÁKONNÉ MINIMÁLNÍ MZDY

Článek 5

Podpora přiměřenosti zákonných minimálních mezd

1. Členské státy se zákonnými minimálními mzdami **vypracují nezbytný rámec [...] pro stanovení a aktualizaci zákonných minimálních mezd. Toto stanovení a aktualizace se řídí kritérii stanovenými pro podporu přiměřenosti s cílem dosáhnout důstojných pracovních a životních podmínek, sociální soudržnosti a vzestupné konvergence. Členské státy vymezí tato kritéria v souladu se svými vnitrostátními postupy, buď v příslušných vnitrostátních právních předpisech, v rozhodnutích příslušných orgánů nebo v tripartitních dohodách. Kritéria musí být vymezena stabilním a jasným způsobem.**

2. Vnitrostátní kritéria uvedená v odstavci 1 zahrnují alespoň tyto prvky, o **jejichž relevanci a relativní váze mohou rozhodnout členské státy v souladu se svými převažujícími vnitrostátními sociálně-ekonomickými podmínkami:**
 - a) kupní sílu zákonných minimálních mezd s ohledem na životní náklady a příspěvek na daně a sociální dávky;

obecnou výši hrubých mezd a jejich rozdělení;
 - c) tempo růstu hrubých mezd;
 - d) [...] **úrovně produktivity a její vývoj.**

3. K posouzení přiměřenosti zákonných minimálních mezd vůči obecné výši hrubých mezd použijí členské státy orientační referenční hodnoty, které se například běžně používají na mezinárodní úrovni.
4. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění pravidelné a včasné aktualizace zákonných minimálních mezd, aby byla **stále podporována** jejich přiměřenost.
5. Členské státy **zajistí vznik** poradních orgánů, které budou příslušným orgánům poskytovat poradenství v otázkách týkajících se zákonných minimálních mezd.

Článek 6

Odchytky a srážky

Pokud členské státy povolují odlišnou výši zákonné minimální mzdy pro určité skupiny pracovníků nebo zákonem stanovené srážky, které snižují vyplácenou odměnu na úroveň nižší, než je úroveň příslušné zákonné minimální mzdy, zajistí, aby tyto odchytky a srážky byly nediskriminační, přiměřené a objektivně odůvodněné legitimním cílem.

Článek 7

Zapojení sociálních partnerů do stanovování a aktualizace zákonné minimální mzdy

Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby **umožnily** včasné a účinné **zapojení** sociálních partnerů [...] do stanovování a aktualizace zákonné minimální mzdy, a to i účastí v poradních orgánech uvedených v čl. 5 odst. 5, a zejména pokud jde o:

- a) volbu a uplatňování kritérií a orientačních referenčních hodnot uvedených v čl. 5 odst. 1, 2 a 3 pro stanovení výše zákonné minimální mzdy;
- b) aktualizaci výše zákonné minimální mzdy uvedenou v čl. 5 odst. 4;

- c) stanovení odchylek od zákonné minimální mzdy a srážek z ní uvedených v článku 6;
- d) **rozhodnutí o** sběru údajů a provádění studií k informování orgánů odpovědných za stanovení zákonné minimální mzdy.

Článek 8

Účinný přístup pracovníků k zákonné minimální mzdě

Členské státy po **konzultaci nebo** ve spolupráci se sociálními partnery **ve vhodných případech** přijmou následující opatření, aby zlepšily přístup pracovníků k ochraně formou zákonné minimální mzdy[...]:

- 1) posílí kontroly a inspekce v terénu prováděné inspektoráty práce nebo subjekty odpovědnými za vymáhání zákonných minimálních mezd; **tyto** kontroly a inspekce musí být přiměřené a nediskriminační;
- 2) vypracují pokyny, aby se donucovací orgány mohly aktivně zaměřovat na **zaměstnavatele**, kteří nedodržují předpisy, a stíhat je;
- 3) zajistí, aby informace o zákonné minimální mzdě byly zveřejňovány **uceleným**, srozumitelným [...] a snadno přístupným způsobem.

KAPITOLA III

HORIZONTÁLNÍ USTANOVENÍ

Článek 9

Zadávání veřejných zakázek

V souladu se směrnicí 2014/24/EU, směrnicí 2014/25/EU a směrnicí 2014/23/EU přijmou členské státy vhodná opatření k zajištění toho, aby hospodářské subjekty a **jejich subdodavatelé** při plnění veřejných zakázek nebo koncesí dodržovaly **platné povinnosti vztahující se na mzdy v oblasti pracovního práva** stanovené **právem Unie, vnitrostátním právem**, kolektivními smlouvami **nebo ustanoveními mezinárodního pracovního práva [...]**.

Článek 10

Sledování a sběr údajů

1. Členské státy pověří své příslušné orgány vypracováním účinných nástrojů pro sběr údajů, aby bylo možné sledovat rozšíření minimálních mezd a jejich přiměřenost.
2. Členské státy před 1. říjnem každého roku předloží Komisi tyto údaje:
 - a) v případě zákonných minimálních mezd:
 - i) výše zákonné minimální mzdy a podíl pracovníků, na něž se vztahuje;

- ii) stávající odchylky a podíl pracovníků, na něž se vztahují;
 - iii) stávající srážky;
 - iv) míra, v jaké je rozšířeno kolektivní vyjednávání.
- b) v případě ochrany formou minimální mzdy výlučně na základě kolektivních smluv:
- i) rozdělení těchto mezd v decilech vážené podílem pracovníků, na něž se vztahují;
 - ii) míra, v jaké je rozšířeno kolektivní vyjednávání;
 - iii) výše mezd pracovníků, kteří nejsou chráněni formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv, a její vztah k výši mezd pracovníků, na něž se taková ochrana formou minimální mzdy vztahuje.

Statistiky a informace uvedené v tomto pododstavci poskytují členské státy v členění podle pohlaví, věku, zdravotního postižení, velikosti společnosti a podle odvětví.

První zpráva se týká let [X, Y, Z: *tři roky předcházející roku provedení ve vnitrostátním právu*] a musí být předložena do [1. října YY: *rok po provedení ve vnitrostátním právu*]. Členské státy mohou vynechat statistiky a informace, které nejsou k dispozici před [datum provedení ve vnitrostátním právu].

Komise může požádat členské státy, aby jí v jednotlivých případech poskytly další informace, považuje-li takové informace za nezbytné ke sledování účinného provádění této směrnice.

3. Členské státy zajistí, aby informace týkající se ochrany formou minimální mzdy, včetně kolektivních smluv a mzdových ustanovení v nich obsažených, byly transparentní a veřejně přístupné.

4. Komise posoudí údaje, které jí členské státy předají ve zprávách uvedených v odstavci 2, a každoročně podá zprávu Evropskému parlamentu a Radě.
5. Výbor pro zaměstnanost zřízený podle článku 150 Smlouvy o fungování EU každoročně na základě zprávy Komise přezkoumá, nakolik se v členských státech prosazuje kolektivní vyjednávání o stanovování mezd, a posoudí jejich přiměřenost.

Článek 11

Právo na nápravu a ochranu před nepříznivým zacházením nebo následky

1. Aniž jsou dotčeny zvláštní formy nápravy a řešení sporů stanovené v příslušném případě v kolektivních smlouvách, členské státy zajistí, aby pracovníci, včetně těch, jejichž pracovní poměr skončil, měli přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a k právu na nápravu, včetně odpovídající náhrady, pokud byla porušena jejich práva týkající se zákonných minimálních mezd nebo ochrany formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv.
2. Členské státy přijmou nezbytná opatření k ochraně pracovníků, včetně jejich zástupců z řad pracovníků, před jakýmkoli nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele a nepříznivými důsledky vyplývajícími ze stížnosti podané zaměstnavateli nebo z jakéhokoli řízení zahájeného s cílem vymáhat dodržování práv týkajících se zákonných minimálních mezd nebo ochrany formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv.

Článek 12

Sankce

Členské státy stanoví pravidla pro sankce za porušení vnitrostátních předpisů **přijatých na základě této směrnice nebo příslušných již platných ustanovení**. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.

KAPITOLA IV

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 13

Provádění

Členské státy mohou prováděním této směrnice pověřit sociální partnery, jestliže o to sociální partneři společně požádají. V takovém případě členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění toho, aby byly **povinnosti stanovené** touto směrnicí vždy **dodrženy**.

Článek 14

Šíření informací

Členské státy zajistí, aby vnitrostátní opatření provádějící tuto směrnici ve vnitrostátním právu, společně s příslušnými ustanoveními týkajícími se předmětu uvedeného v článku 1, která jsou již v platnosti, byla oznámena pracovníkům a zaměstnavatelům, včetně malých a středních podniků.

Článek 15

Hodnocení a přezkum

Komise provede hodnocení směrnice do [pět let ode dne provedení ve vnitrostátním právu]. Komise poté předloží Evropskému parlamentu a Radě o přezkumu provádění směrnice zprávu a v příslušném případě navrhne legislativní změny.

Článek 16

Zákaz snížení úrovně právní ochrany a příznivější ustanovení

1. Tato směrnice není platným důvodem ke snížení obecné úrovně ochrany již poskytované pracovníkům v členských státech.
2. Touto směrnicí není dotčeno právo členských států uplatňovat nebo přijímat právní nebo správní předpisy, které jsou pro pracovníky příznivější, nebo podporovat či umožňovat uplatňování kolektivních smluv, které jsou pro pracovníky příznivější.
3. Touto směrnicí nejsou dotčena žádná [...] práva, jež pracovníkům přiznávají jiné právní akty Unie.

Článek 17

Provedení

1. Členské státy přijmou předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do [dvou let ode dne vstupu v platnost]. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

2. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

Článek 18

Vstup v platnost

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Článek 19

Určení

Tato směrnice je určena členskými státním.

V Bruselu dne

*Za Evropský parlament
předseda/předsedkyně*

*Za Radu
předseda/předsedkyně*

Shrnutí hodnocení posouzení dopadů vypracované předsednictvím

Většina delegací má za to, že **souvislosti politiky** jsou vysvětleny jasně, ačkoli se domnívají, že **právní základ** je vysvětlen jasně jen částečně nebo je vysvětlen nedostatečně jasně. Téměř všechny členské státy v tomto ohledu vítají a očekávají právní stanovisko právní služby Rady. Mnoho členských států by si přálo další vyjasnění ohledně zvoleného právního základu (čl. 153 odst. 1 písm. b) Smlouvy o fungování EU) a omezení činnosti Unie stanovené v čl. 153 odst. 5 Smlouvy o fungování EU.

Jednotlivé delegace se liší v názoru na posouzení úplnosti **definice problému**. Většina odpovědí se shoduje na tom, že posouzení dopadů **uznává stávající nedostatky** v důkazech. Většina členských států se domnívá, že **problémy a základní příčiny** jsou přinejmenším zčásti jasně prokázány a podloženy důkazy. Některé členské státy však zdůrazňují, že posouzení dopadů není dostatečně komplexní, pokud jde o specifika jednotlivých zemí, jako jsou tradice a hospodářská struktura, zejména pokud jde o vývoj úrovně minimální mzdy v jejich vnitrostátním kontextu. Respondenti rovněž upozorňují na to, že základní rozlišení mezi vnitrostátními modely by mohlo lépe odrážet pluralitu struktur a realitu v EU. Přestože analýza dopadů pandemie COVID-19 předložená v posouzení dopadů pandemie COVID-19 dospěla k závěru, že minimální mzdy jsou klíčem k zajištění inkluzivního oživení, mnoho členských států by si přálo lépe posoudit dopady pandemie na hospodářství, a zejména na malé a střední podniky.

Všechny členské státy kromě dvou se domnívají, že **cíle politiky, včetně obecných cílů a konkrétnějších/operačních cílů**, jsou zcela nebo do určité míry jasně stanoveny. Podle několika členských států však mohla být odpovídající vazba mezi všeobecnými cíli politiky a zjištěnými problémy prezentována jasněji. Mnoho členských států by si přálo podrobněji vysvětlit konkrétní cíle, zejména ty, které jsou spojeny s mírou rozšíření kolektivního vyjednávání a příčinnou souvislostí mezi tímto rozšířením a zvýšením minimálních mezd. Většina členských států poukázala na problém porovnávání údajů, neboť modely stanovování mezd se v jednotlivých zemích liší a související postupy sběru údajů jsou v jednotlivých členských státech nerovné a v některých státech vůbec neexistují. Většina delegací by uvítala větší jasnost ohledně zdrojů informací a monitorovacích ukazatelů. Pokud jde o **soudržnost logiky intervence**, všechny delegace kromě dvou se navíc domnívají, že cíle alespoň částečně odpovídají zjištěným problémům.

Velká většina delegací je toho názoru, že **nezbytnost a přidaná hodnota opatření na úrovni EU** je přinejmenším do určité míry jasně prokázána, zatímco některé delegace jsou toho názoru, že soulad se zásadou subsidiarity by mohl být odůvodněn lépe. Mnoho členských států sdílí názor, že úvahy o přiměřenosti navrhovaných opatření zohledňují rozdíly mezi ekonomickými modely pouze v omezené míře. Mnoho členských států uvádí, že opatření, která již byla na vnitrostátní úrovni přijata nebo jsou plánovaná, byla v posouzení dopadů řešena pouze částečně.

Většina členských států souhlasí s tím, že posouzení dopadů uvádí mnoho proveditelných **možností politiky**, některé státy by však uvítaly důkladnější zvážení možnosti „žádné opatření na úrovni EU“. Všechny členské státy se domnívají, že alespoň částečně byly zjištěny nejvíce dotčené subjekty / zúčastněné strany. Souhlasí rovněž s tím, že jim byly poskytnuty informace o tom, jak se podněty od koncových uživatelů a zúčastněných stran promítly do možností politiky, přičemž některé členské státy konstatují, že názory organizací zaměstnavatelů by mohly být v posouzení dopadů zastoupeny lépe. Několik členských států se domnívá, že by volba směrnice jako právního nástroje měla být blíže vysvětlena.

Všechny členské státy jsou toho názoru, že posouzení dopadů zohledňuje **dopady jednotlivých možností politiky**, ačkoli většina členských států se domnívá, že analýza mohla být podrobnější. Některé delegace poukázaly na to, že výzvy vyplývající ze současné ekonomické situace, a zvláště pro malé a střední podniky, by mohly být dále prozkoumány, neboť pravděpodobně ovlivní výsledek politiky. Všechny členské státy kromě jednoho se domnívají, že dopady různých možností politiky jsou alespoň částečně vyjádřeny v porovnatelném formátu a jsou porovnávány s jasným souborem kritérií. Značný počet členských států by upřednostnil více podrobností o možném dopadu a souvisejících rizicích pro pracovníky s minimální mzdou, spotřebitele, malé a střední podniky a konkurenceschopnost v jejich daném vnitrostátním kontextu.

Mnoho členských států se domnívá, že posouzení dopadů mělo při prezentaci **sociálního dopadu** návrhu více zohlednit pandemii COVID-19. Kromě jednoho se všechny členské státy domnívaly, že sociální dopady jsou alespoň do určité míry jasně prezentovány jak z kvalitativního, tak z kvantifikovaného hlediska, ačkoli některé členské státy by si přály, aby se posouzení dopadů více zabývalo riziky v oblasti zaměstnanosti a jinými způsoby řešení chudoby než prostřednictvím mezd. Téměř všechny členské státy se domnívají, že posouzení dopadů alespoň částečně posoudilo regulační náklady návrhu s ohledem na rozdíly mezi vnitrostátními modely.

Členské státy ocenily, že posouzení dopadů v různé míře zohlednilo **stanovisko Výboru Komise pro posuzování dopadů**. Pokud jde o **měření**, několik delegací zdůraznilo problémy spojené se sběrem porovnatelných údajů a obtížnost měření zamýšlených dopadů pomocí navrhovaných ukazatelů. Většina delegací považovala **metodiky a výběr metod** za částečně vhodné, **zatímco** přetrvává **nejistota** ohledně omezení provádění ve vnitrostátním kontextu.